

ACCORD RELATIF AUX MESURES SALARIALES

DEPLOYEES AU CEA

# Préambule

Conformément aux dispositions de l’article L. 2241-8 du Code du travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont engagé une négociation sur les salaires au titre de l’année 2021 et se sont rencontrés lors de quatre réunions qui se sont tenues les 27 avril, 26 mai, 23 juin et du 9 septembre 2021.

Lors de la réunion du 23 juin 2021 relative à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la direction a informé les organisations syndicales représentatives de la notification du cadrage de la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP) par les tutelles.

Pour l’année 2021, ce dernier est de 1.92% + 0.08% au titre des objectifs poursuivis par la Loi de Programmation de la Recherche (Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020).

Le directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales a rappelé que les processus d’Augmentations Individuelles de Salaires et de Promotions (AISP) et de primes actuellement en place au CEA impliquent de facto l’atteinte du niveau de 1.92% de RMPP au titre de l’année 2021 en application des règles de gestion conventionnelles associées à ces processus.

Compte tenu du cadrage supplémentaire de 0.08% alloué au CEA au titre de la Loi de Programmation de la Recherche, pour lequel le CEA rendra compte à ses tutelles, la direction a proposé que de nouvelles mesures salariales soient mises en place en 2021. La direction a rappelé son objectif de favoriser en priorité les bas salaires et d’améliorer l’attractivité du CEA. Elle a précisé que l’ensemble des mesures envisagées devait être affecté et faire l’objet d’une mise en application avant le 31 décembre 2021, ce qui impose un déploiement rapide des mesures suite à la conclusion de cet accord.

Compte tenu des éléments de contexte ci-dessus rappelés, les parties signataires conviennent que l’objectif du présent accord est de mettre en place de nouvelles mesures salariales ayant pour objectif de revaloriser les bas salaires et de donner de l’attractivité aux salaires à l’embauche, afin d’attirer des nouveaux talents et compétences nécessaires aux activités du CEA.

Il a été convenu que les présentes mesures fassent l’objet d’un accord spécifique, distinct des conclusions émises de la NAO 2021.

Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives ont également exprimé le regret qu’aucune discussion et études dans un temps raisonnable n’aient pu être établies sur les mesures proposées, afin d’en améliorer, au regard des salariés et d’une plus large population en poste, les différents contenus. La direction a rappelé les contraintes de calendrier imposées par la notification tardive du cadrage supplémentaire.

En réponse aux revendications intersyndicales, la direction propose les évolutions telles que prévues au présent accord sur le « biseau » de la prime de poste forfaitisée et sur l’évolution de la prime d’ancienneté pour les annexe 2.

La direction s’engage à ce que les points de revendication transmis par les organisations syndicales représentatives au titre de la NAO 2021 fassent l’objet d’échanges à venir dans le cadre des négociations relatives au projet de modernisation sociale.

En conséquence des échanges réalisés, il a été convenu de la mise en place des mesures suivantes.

Concernant les articles 1, 2, 3, il est précisé que les grilles de classifications existantes de la convention de travail ne sont pas modifiées.

## Article 1 : Revalorisation des niveaux de classification des diplômes pour les salariés relevant de l’annexe 2 de la convention de travail du CEA

Compte tenu de l’évolution du niveau de classification des diplômes pour les salariés relevant de l’annexe 2 à compter du 1er octobre 2021, pour tout salarié en poste au 1er octobre 2021, une mesure de rattrapage est établie afin de garantir que la rémunération brute mensuelle (Salaire de Base + Indemnité Compensatrice SMIC + Prime Ancienneté + Prime Spéciale Non Cadre) soit équivalente à la rémunération brute mensuelle correspondant à l’un des 4 niveaux ci-dessous indiqué en lien avec son niveau de diplôme.

En conséquence, pour tout salarié concerné, l’indemnité compensatrice SMIC s’intègre à la régularisation établie et n’apparait plus spécifiquement sur les bulletins de salaire

Cette mesure est mise en œuvre pour tout salarié en activité professionnelle au CEA au 1er octobre 2021.

Elle prend effet soit à la date de début de leur contrat en cours, pour les contrats ayant débuté entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021, soit au 1er janvier 2021 pour les contrats dont la date de début est antérieure.

Pour information, les 4 nouveaux niveaux de classification des diplômes sont les suivants :

1. Sans diplôme ou CAP/BEP : niveau de classification = N1 - 280 points.
2. BAC : niveau de classification = N2 - 301 points.
3. BAC+2 : niveau de classification = N4 - 340 points.
4. BAC+3 : niveau de classification = N5 - 350 points.

Ces points sont annexés à la valeur de point en vigueur à signature de leur contrat.

A minima, le coefficient d’entrée pour les salariés embauchés en annexe 2 au CEA, sans expérience professionnelle, est de 280 points, contre 256 points avant signature du présent accord.

## Article 2 : Revalorisation des niveaux de classification des diplômes pour les salariés relevant de l’annexe 1 de la convention de travail du CEA

Compte tenu de l’évolution du niveau de classification des diplômes pour les salariés relevant de l’annexe 1 à compter du 1er octobre 2021, pour tout salarié en poste au 1er octobre 2021, une mesure de rattrapage est établie afin de garantir que la rémunération brute mensuelle (Salaire de base + Prime Individuelle + Prime Spéciale Cadre) soit équivalente à l’un des 4 niveaux ci-dessous indiqué en lien avec son niveau de diplôme.

Cette mesure est mise en œuvre pour tout salarié en activité professionnelle au CEA au 1er octobre 2021.

Elle prend effet soit à la date de début de leur contrat en cours, pour les contrats ayant débuté entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021, soit au 1er janvier 2021 pour les contrats dont la date de début est antérieure.

Pour information, les 4 niveaux de classification des diplômes sont les suivants :

1. pour l’ensemble des diplômes, précédemment positionnés 389 / 410 / 425 points, niveau de classification unique à savoir E1 - 430 points
2. le niveau de classification des diplômes E1 – 456 points reste inchangé
3. le niveau de classification des diplômes E1 – 473 points reste inchangé
4. pour l’ensemble des diplômes, précédemment positionnés 493 / 503 points, un niveau de classification unique à savoir E1 - 503 points

Ces points sont annexés à la valeur de point en vigueur à signature de leur contrat.

Les niveaux de classification des diplômes sont revus au regard des niveaux de classification existants dans le titre 2 – chapitre 3 du code de gestion *« les niveaux de classification des diplômes autorisant le recrutement »* version juin 2019.

A minima, le coefficient d’entrée pour les salariés embauchés en annexe 1 au CEA, sans expérience professionnelle, est de 430 points, contre 389 points avant signature du présent accord

## Article 3 : Revalorisation des niveaux de classification des diplômes pour les salariés CEA ayant le titre de « docteur »

Compte tenu de l’évolution du niveau de classification des diplômes des doctorats au 1er octobre 2021, pour tout salarié « docteur », une mesure de rattrapage est établie afin de garantir que la rémunération brute mensuelle (Salaire de base + Prime Individuelle + Prime Spéciale Cadre) soit équivalente à l’un des 4 niveaux précisés dans l’article 2, majorés comme indiqués ci-dessous.

Cette mesure est mise en œuvre pour tout salarié en activité professionnelle au CEA au 1er octobre 2021.

Elle prend effet soit à la date de début de leur contrat en cours, pour les contrats ayant débuté entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021, soit au 1er janvier 2021 pour les contrats dont la date de début est antérieure.

Pour information, pour les diplômes de doctorat, le niveau de classification au recrutement est majoré de 90 points par rapport au diplôme avant thèse.

En conséquence, pour un salarié « docteur » positionné selon son diplôme précédent à un coefficient de 430 points, un coefficient d’entrée de 520 points lui est attribué.

Une exception, pour les « doctorats » obtenus aux USA, Canada et en Australie, après un diplôme dont le niveau de classification est de 430 points, la majoration est portée à 116 points.

## Article 4 : Revalorisation des salaires des doctorants en formation au CEA

La rémunération des doctorants en formation évolue. Elle est fixée à 2 135 € mensuelle brute durant toute la durée du contrat, quelque soit l’année de formation.

Cette mesure entre en vigueur à compter du 1er octobre 2021 sans effet rétroactif.

## Article 5 : Evolution des dispositions relatives au maintien de la prime de poste forfaitisée en cas de nouvelle affectation

La prime de poste forfaitisée dite de « biseaux » est attribuée de façon dégressive selon les modalités énumérées ci-dessous pendant 5 ans contre 3 ans, avant signature du présent accord.

Pour les salariés à venir, qui sont affectés à un poste en horaire normal après 15 années de service continu ou semi-continu ou après l’âge de 50 ans et 10 ans de service continu ou semi-continu, bénéficieront du maintien de la prime de poste forfaitisée antérieurement versée, de manière dégressive, et ce pendant 5 ans, à raison de : 100% la 1ère année, 80% la 2ème, 60% la 3ème, 40% la 4ème et 20% la 5ème année.

Cette mesure est mise en œuvre pour tout salarié concerné à compter de la signature du présent accord.

Pour les salariés en place, qui bénéficie à ce jour de la prime forfaitisée, elle reste calculée selon les modalités en vigueur à date, soit sur 3 ans, à raison de 75%, la 1ère année, 50% la 2ème et 25% la 3ème année.

## Article 6 : Evolution de la prime d’ancienneté

La prime d’ancienneté est attribuée après 1 an de présence effective contre 3 ans de présence effective, avant signature du présent accord.

A la fin de la première année de présence effective au CEA, une prime d’ancienneté est versée aux salariés relevant de l’annexe 2 à raison de 1% au titre de la première année, puis de 1% à la fin de chaque année supplémentaire, avec plafond de 21%.

Cette mesure est applicable à compter du 1er octobre 2021 pour tout salarié relevant de l’annexe 2 ayant entre 1 à 3 ans d’ancienneté effective au CEA.

Cette prime est annexée sur la base du coefficient d’entrée multipliée par la valeur de point en vigueur.

## Article 7 : Durée et date d’effet de l’accord, révision et dénonciation de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision ou d’une dénonciation conformément aux dispositions légales.

## Article 8 : Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord est déposé en deux exemplaires, une version sur support numérique, auprès de la DIRECCTE, et un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire du présent avenant.

Pour le Commissariat à l’Energie Atomique et aux Energies Alternatives

Signé

Pour l’Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)

Signé

Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,

Agents de maîtrise et Assimilés de l’Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM)

Signé

Pour l’Union Nationale des Syndicats de l’Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

Pour l’Union Nationale des Syndicats Autonomes / Syndicat Professionnel Autonome

des Agents de l’Energie Nucléaire (UNSA/SPAEN)

Signé

Fait à …., Le ….